

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN DAN PEGAWAI PADA UPBJJ-UNIVERSITAS TERBUKA DI KOTA MAKASSAR

Risnashari

risnashari@ecampus.ut.ac.id

Abstrak

Pengaruh kepemimpinan demokratis yang positif terhadap prestasi kerja ditinjau dari variabel demokratis. Penelitian ini bertujuan: (1) mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada UPBJJ-universitas terbuka di kota Makassar (2) mengetahui prestasi kerja pegawai pada UPBJJ-Universitas terbuka di kota Makassar berdasarkan persepsi karyawan, (3) mengetahui signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada UPBJJ-universitas terbuka di kota Makassar, dan (4) mengetahui gaya kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada UPBJJ-universitas terbuka di kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) variabel gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan laissez faire, baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada UPBJJ-universitas terbuka di kota Makassar. (2) gaya kepemimpinan laissez faire merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada UPBJJ-universitas terbuka di kota Makassar ($t\text{-hitung} = 3,033$). (3) kontribusi variabel gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan laissez faire pegawai pada UPBJJ-universitas terbuka di kota Makassar sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pengaruh, Gaya Kepemimpinan, Prestasi kerja

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengharuskan adanya usaha untuk meningkatkan kualitas karyawan, disamping itu usaha peningkatan prestasi kerja perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang akan menangani dan menunjang proses industrialisasi yang pada umumnya menggunakan alat teknologi modern, maka diperlukan penciptaan tenaga kerja yang terampil, cekatan serta memiliki kemampuan dengan melalui penunjukan pemimpin tepat yang mampu mengarahkan karyawannya agar bekerja secara maksimal dan seefisien mungkin.

Karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan haruslah mempunyai komitmen yang searah dengan tujuan perusahaan dan dituntut berperilaku profesional di bidangnya serta mampu mengamati kejadian dan peristiwa yang terjadi disekitarnya. Sumber daya manusia sebagai aset ataupun mitra kerja perusahaan mempunyai peran yang berarti dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, untuk menghadapi persaingan antara satu universitas dengan universitas lain maka dibutuhkan faktor kemampuan seperti tenaga kerja, modal dan skill. Jadi pada hakekatnya bahwa suatu kegiatan apapun bentuknya sangat tergantung pada manusia atau faktor kemampuan tenaga kerja sebab berhasil atau tidaknya sebuah universitas sangat tergantung pada usaha yang dilakukan oleh para karyawan yang merupakan kewajibannya, namun batas jasa tidak dapat diabaikan oleh karena balas jasa merupakan sumber kehidupan ekonominya serta menentukan statusnya dalam masyarakat. Oleh sebab itu maka kecenderungan untuk bekerja selalu tersirat dalam diri setiap karyawan untuk memperbaiki tuntutan hidupnya.

Keberhasilan seseorang pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya agar bersedia bekerja mempunyai disiplin yang tinggi dan bekerjasama dalam mencapai

tujuan organisasi, salah satunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkannya, terhadap para bawahannya. Di mana seorang pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi, kondisi lingkungan organisasi dan bawahannya.

Secara umum dapat dikatakan bahwa suatu organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya tanpa kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan unsur terpenting di dalam sebuah organisasi/perusahaan/instansi. Pada dasarnya, setiap manusia memiliki jiwa sebagai pemimpin sejak lahir namun perkembangan lingkungan dan kedewasaan dalam bersosialisasi dapat mempengaruhinya, apakah dapat berkembang atau bahkan hilang sama sekali

Gaya kepemimpinan menurut Uchjana Effendy dalam bukunya Psikologi Manajemen dan Administrasi (1989 : 169) gaya kepemimpinan sejatinya ada 3 (tiga) bentuk yaitu : Otoriter (*authoritarian leadership*), demokrasi (*democratic leadership*) dan kepemimpinan bebas (*laissez faire leadership*).

1. Otoriter (*authoritarian leadership*), merupakan gaya kepemimpinan berdasarkan pada kekuasaan yang mutlak dan penuh, dengan kata lain sang pemimpin yang dalam kepemimpinan ini disebut juga sebagai diktator, bertindak mengarahkan pikiran, perasaan dan perilaku orang lain kepada suatu tujuan yang telah ditetapkan, artinya segala ketentuan dan keputusan berada di tangan si pemimpin. Suasana seperti ini kondusif untuk frustrasi dan agresi serta meningkatkan ketegangan dan konflik antar kelompok.
2. Demokrasi (*democratic leadership*) yaitu gaya atau cara memimpin yang demokratis dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Gaya yang demokratis seperti ini misalnya si pemimpin memberikan kebebasan dan keleluasaan kepada para bawahan dan pengikutnya untuk mengemukakan pendapatnya, saran dan kritiknya dan selalu berpegang pada nilai-nilai demokrasi pada umumnya
3. Kepemimpinan bebas (*laissez faire leadership*), dalam kepemimpinan jenis ini sang pemimpin biasanya menunjukkan suatu gaya dan perilaku yang pasif dan juga seringkali menghindari dirinya dari tanggung jawab. Dalam prakteknya, si pemimpin hanya menyerahkan dan menyediakan instrument dan sumber-sumber yang diperlukan oleh anak buahnya untuk melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pemimpin. Pimpinan yang memiliki gaya ini memang berada diantara anak buahnya, akan tetapi ia tidak memberikan motivasi, pengarahan dan petunjuk dan segala pekerjaan diserahkan kepada anak buahnya.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai dengan mengajukan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Dosen dan Pegawai pada UPBJJ-Universitas Terbuka di Kota Makassar”.

Sehingga rumusan masalah yang hendak dijawab pada tulisan ini yaitu :

1. Apakah gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya otoriter, gaya demokrasi dan laissez faire berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen dan pegawai pada UPBJJ-Universitas Terbuka pada Kota Makassar?
2. Gaya kepemimpinan manakah yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja dosen dan pegawai pada UPBJJ-Universitas Terbuka?

METODOLOGI

Data yang berhasil dikumpulkan dari kuesioner selanjutnya akan diukur dengan pengukuran data ordinal dengan bobot hitung 1 sampai 4 angan pertimbangan bahwa dengan pilihan tersebut responden harus memilih jawaban yang pasti dan bukan jawaban yang tidak jelas. Pengukuran variabel dalam penelitian ini digunakan angket yang disusun berdasarkan skala likert. Menurut Sugiono (2005: 86) bahwa ‘Dengan indikator skala liked, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik untuk menyusun item-item in yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan’. Jadi data dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan dari setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan teknik skala likert kemudian data diukur secara kuantitatif. Dan untuk mengolah data hasil penelitian tersebut, maka penulis menggunakan 2 (dua) metode yakni:

1. Analisis Deskriptif, yakni digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel penelitian melalui distribusi frekuensi rata-rata dan persentase.

2. Analisis Regresi Linear Berganda (*multiple regression analysis*). Metode ini digunakan untuk melihat tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, baik secara simultan atau bersama-sama maupun secara parsial. Untuk itu maka digunakan rumus regresi berganda (Sugiono, 2002 : 251) dengan formulasi:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria dalam menentukan variabel yang dominan merujuk pada variabel yang mempunyai nilai t-hitung yang lebih besar dibanding variabel lain dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, maka variabel kepemimpinan laissez faire (X3) mempunyai nilai t-hitung yang lebih jika dibandingkan dengan variabel lain, yaitu sebesar 3,033. Sedangkan pengaruh yang terjalin antar variabel yang diteliti yang mengacu pada hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, Uji-F, dan Uji-t. Selanjutnya juga dijelaskan sejauh mana hipotesis yang telah dirumuskan mendapatkan pembuktian secara empiris.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada UPBJJ- Terbuka di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan otoriter mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pegawai pada UPBJJ-Universitas Terbuka di Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung variabel kepemimpinan otoriter (X1) yang lebih besar dari nilai t-tabel ($2,786 > 2,000$), serta nilai signifikansi (sig.) yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ yang disyaratkan ($0,034 < 0,05$).

Pengaruh kepemimpinan otoriter yang positif terhadap prestasi kerja ditinjau dan variabel kepemimpinan otoriter mengindikasikan bahwa seorang pemimpin yang bersikap otoriter (memaksakan kehendaknya) kepada pegawainya juga masih sangat diperlukan mengingat untuk mengontrol kinerja para pegawai UPBJJ-Universitas Terbuka di Kota Makassar, sebagai sebuah Universitas dengan sistem pengajaran jarak jauh maka sangat mungkin ada indikasi kemalasan para pegawai dalam bekerja, karena mahasiswa tidak langsung berhubungan dengan para dosen melainkan terlebih dahulu melalui tutor mereka masing-masing baru kemudian hasil pengajaran diserahkan kepada dosen untuk memberikan nilai. Untuk itu pimpinan universitas terbuka kadang-kadang harus mengambil sikap gaya kepemimpinan otoriter dalam situasi tertentu agar kegiatan akademi dapat berjalan dengan lancar.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada UPBJJ-Universitas Terbuka di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan demokrasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja para pegawai 1. Universitas Terbuka di Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t -hitung yang lebih besar dari t -tabel ($3,298 > 2,000$), serta nilai signifikansi (sig.) yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ yang disyaratkan ($0,014 < 0,05$).

Pengaruh kepemimpinan demokratis yang positif terhadap prestasi kerja di tinjau dari variabel demokratis mengindikasikan bahwa pemimpin yang memberikan kesempatan yang besar untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawainya, selalu memotivasi pegawainya untuk melakukan pekerjaan lebih dari apa yang diharapkan, dan selalu mendorong kreativitas dan ide inovatif dalam menyelesaikan tugas. Dengan kata lain bahwa pimpinan menjadi sumber inspirasi bagi pegawainya. Pemimpin demokratis pada dasarnya memiliki totalitas perhatian dan selalu berusaha membantu dan mendukung keberhasilan para pengikutnya, selalu meluangkan waktu untuk berdiskusi tentang pekerjaan yang harus diselesaikan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada UPBJJ-Universitas Terbuka di Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan laissez faire mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja para pegawai UPBJJ-Universitas Terbuka di Kota Makassar. Hal ini ditunjukkan oleh t -hitung yang lebih besar dari t -tabel ($3,033 > 2,000$), serta nilai signifikansi (sig.) yang lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$ yang disyaratkan ($0,030 < 0,05$).

Pengaruh kepemimpinan *laissez faire* yang positif terhadap prestasi kerja di tinjau dari variabel laissez faire mengindikasikan bahwa pemimpin memberi kebebasan yang sangat besar terhadap bawahan mengurus tugas sendiri dan membiarkan mereka mencoba menyelesaikan masalah mereka sendiri sedapat mungkin, hal ini dilakukan mengingat Universitas Terbuka memiliki keunikan atau berbeda dengan universitas lainnya, dimana metode pengajaran yang dilakukan adalah sistem jarak jauh sehingga tidak ada gedung / ruangan belajar yang berpusat di Makassar melainkan yang ada hanya gedung untuk pengurusan administrasi, gedung ujian dan gedung rektorat sedangkan untuk ruangan belajar yang digunakan terdapat di masing-masing daerah tempat asal para mahasiswa.

Untuk itu gaya kepemimpinan laissez faire khususnya di Universitas Terbuka sangat diperlukan guna memberikan kepercayaan kepada para pegawainya agar mampu menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri tapi tetap membutuhkan bantuan berupa masukan dan pimpinan serta untuk mengontrolnya harus pula didukung oleh gaya kepemimpinan yang otoriter dan pihak pimpinan Universitas Terbuka

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik secara simultan, maupun secara parsial variable gaya kepemimpinan otoriter, demokratis dan laissez faire mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai UPBJJ-Universitas Terbuka di Kota Makassar. Ini berarti akan lebih memperbaiki kinerja pegawai di masa yang akan datang dengan mempertimbangkan situasi dan kondisi pegawai.
2. Gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan laissez faire. Gaya ini lebih cocok digunakan pada Universitas

Terbuka mengingat system pengajaran melalui jarak jauh sehingga pimpinan memberikan kepercayaan kepada para pegawainya agar mampu menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri, membiarkan mereka mencoba menyelesaikan masalah mereka sendiri sedapat mungkin akan tetapi harus dikontrol oleh pimpinan Universitas Terbuka agar tidak terjadi penyelewengan pekerjaan

3. Besarnya kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan otoriter, demokratis, dan laissez faire terhadap prestasi kerja pegawai UPBJJ-Universitas Terbuka di Kota Makassar adalah sebesar 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% dipengaruhi oleh variabel Lain yang tidak diteliti.

REFERENSI.

Abdurrachman, H. A. 1969. *Leadership (Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja)*. Jakarta: Dinas Latihan Jabatan LAN.

Anwar, M.I. 1987. *Kepemimpinan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Angkasa.

Departemen Tenaga Kerja RI. 2002. *Situasi Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja Di Indonesia*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.

Dwijanto, 2002. *Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Strategi Bersaing serta Kebijakan Pemerintah terhadap Prestasi Kerja dan Kualitas Produk di Daerah Sentra Industri Jawa Timur*. Disertasi Doktor, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

Effendi. Onong Uchjana 1977. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Bandung Alumni.
_____ 1989. *Psikologi Manajemen dan Administrasi*. Bandung : Alumni.

Gibson, Donnelly. 1997. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kedelapan, Terjemahan. Jakarta: Rinarupa Aksara.

Handoko T Hani, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2, BPFE — Yogyakarta.

Indrafachrudi. S. dkk. 1986. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Surabaya Usaha Nasional.

Kartini, Kartono. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal itu?* PT. Raja Garfindo Persada Jakarta.

Keating. C. J. 1986. *Kepemimpinan Teori dan Pengembangannya* (Terjemahan). Yogyakarta Kanisius.

Lateiner. A. F. 1961. *Teknik Kepemimpinan Pegawai dan Pekerja* (Terjemahan). Jakarta : Jayasakti.

Maholtra, Fred N. 2000. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta Gadjah Mada University Press.

Manulang, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. BPFE. Yogyakarta.

- Pamudji. S. 1992. *Kepemimpinan Pemerintah di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Robbins Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.
- Sadeli. J. M. 1996. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Makalah dalam Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia III. Ujung pandang. : IKIP.
- Salusu. J. 1996. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Siagian. S. P. 1977. *Filsafat administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- _____. 1986. *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan*. Jakarta : CV. Haji Mas Agung.
- _____. 1991. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Yogyakarta; Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung 2003.
- Suwardi. E. 1982. *Aspek-Aspek Kepemimpinan dalam Manajemen Operasional*. Bandung : Alumni.
- Thoha. M. 1991. *Perspektif Perilaku Birokrasi (Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara Jilid II)*. Jakarta : PT. Rajawali.
- Tjiptono, Fandi. 1998. *Kepemimpinan Transformasional*. Manajemen dan Usahawan Indonesia No. 09, September.